
Pengaruh Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan

Dyfa Falasyifa, Sri Mintarti, Saida Zainurossalamia ZA
Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Mulawarman,

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan manajemen sumber daya insani berbasis kompetensi dan motivasi telah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja staf dan guru di yayasan perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS 26. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel dalam penelitian ini terdiri 80 responden yang merupakan guru dan staff yang bekerja di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y); Variabel Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Kata Kunci: Kompetensi; Motivasi; Kinerja

Abstract

The purpose of this research was to determine whether the application of competency and motivation-based human resource management has had a significant effect on improving the performance of staff and teachers at the Balikpapan Ibnu Khaldun foundation. The methodology used in this research is multiple linear regression using SPSS data processing tools 26. Collecting data using a questionnaire with a sample in this study consisted of 80 respondents who are teachers and staff who work in schools under the auspices of the Ibnu Khaldun foundation in Balikpapan City. The results of this research indicate that the competency variable (X1) has a significant effect on the performance variable (Y); The motivation variable (X2) has a significant effect on the performance variable (Y).

Key Word: Competency; Motivation; Performance

PENDAHULUAN

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya kita dapat lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya manusia. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dibidang apa pun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat utama.

Sumber daya manusia Islam yakni: manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi yaitu: *shiddiq* (benar), *fhatanah* (cerdas), *amanah* (jujur atau dapat dipercaya), *tabliq* (transparan).

(Q.S. Al-Jaatsiyah:13)

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada -Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut sejalan dengan perkembangan peradaban manusia. Perkembangan teknologi informasi dan penelitian yang menuntut organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ketika menjalankan usaha serta kegiatannya, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia berupa karyawan yang kompetensi di bidangnya.

Di dalam penelitian ini manajemen sumber daya insani lebih difokuskan pada kompetensi dan motivasi. Karena kompetensi di sini bertujuan untuk menjadi dasar bagi yayasan menerima tenaga pengajar di sekolah-sekolah yang ada pada Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun. Kompetensi itu sendiri adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat dari Boudier juga perlu kita simak

Adapun pengertian kompetensi kerja menurut Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab 1 pasal 10 berbunyi, “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Menurut Liang Gi dalam Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Sedangkan menurut Moehariono (2010) berpendapat kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar tolak ukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi.

Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti penerapan manajemen sumber daya insani yang fokus pada tenaga kerja guru dan karyawan meliputi aspek: hubungan manajemen sumber daya insani berbasis kompetensi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Kompetensi
Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.
2. Motivasi
motivasi adalah gerakan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.
3. Kinerja
Kinerja adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Yudaruddin (2014) data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan oleh semua orang.

Sumber dan Jenis Data

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer
Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang bagaimana manajemen sumber daya insani yang diterapkan pada yayasan Ibnu Khaldun.
2. Data Sekunder
Data Sekunder merupakan data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya. Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam 2 cara, yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu metode pengambilan data secara statistik untuk mempermudah perhitungannya. Untuk membuktikan hipotesis yang digunakan, maka digunakan alat regresi linear berganda dengan bantuan SPSS (*Statistic Package For Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Untuk mengetahui jenis mengenai data-data responden yang menjadi sample dalam penelitian ini, berikut ini :

1. Responden Menurut Jenis Kelamin
2. Responden Menurut Usia
3. Responden Menurut pekerjaan
4. Responden Menurut Lama Bekerja

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan pernyataan dalam kuesioner menggunakan instrumen penelitian dengan mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor total. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item soal tidak valid. Sedangkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item soal valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama. Pengujian reabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi linear berganda didalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 1,750 artinya bahwa jika variabel independen (kompetensi dan motivasi) bernilai konstan atau sama dengan 1, maka nilai variabel dependen (kinerja) sebesar 1,750
- 2) Kompetensi (X1) menunjukkan adanya hubungan yang searah atau bertanda (+), artinya apabila kompetensi mengalami peningkatan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,114.
- 3) Motivasi (X2) menunjukan adanya hubungan yang searah atau bertanda (+), artinya apabila motivasi mengalami peningkatan, maka variabel kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,329.

2. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,828 dengan tabel interpretasi koefisien (R) berada pada posisi 0,800-1,000 menunjukkan bahwa hubungan sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah 0,685 atau 68,5%. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 68,5%, sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Uji T (Uji Parsial)

- 1) Hasil perhitungan variabel kompetensi diperoleh 2,091 nilai koefisien beta 0,114 dengan nilai signifikan $0,040 < 0,05$ apabila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,6641. Dengan demikian variabel kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Lembaga Pendidikan Dibawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan dapat diterima.

- 2) Hasil perhitungan variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar 5,844 nilai koefisien beta 0,329 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ apa bila dibanding dengan t_{tabel} 1,6641. Dengan demikian variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Lembaga Pendidikan Dibawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Analisis

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Staf dan Guru Disekolah-sekolah Dibawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan
 - a. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pemahaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa pemahaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan tinggi ibnu khaldun diterima.
 - b. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.
 - c. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan tinggi ibnu khaldun diterima.
 - d. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.
 - e. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Staf dan Guru Disekolah-sekolah Dibawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan
 - a. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.
 - b. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.
 - c. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.
 - d. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang

- menyatakan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.
- e. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.
 - f. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pencapaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dan guru di sekolah-sekolah dibawah naungan yayasan perguruan ibnu khaldun diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempengaruhi kinerja dan Lembaga Pendidikan Dibawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan yang telah menerapkan kompetensi dengan keenam karakteristik yaitu Pengetahuan Pemahaman, Kemampuan, Penilaian Diri, Sikap dan Minat. Pada variabel kompetensi telah menunjukkan adanya hubungan yang searah yaitu apabila kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja Lembaga Pendidikan Di bawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan akan mengalami kenaikan. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi baik secara parsial maupun simultan.
2. Motivasi mempengaruhi kinerja dari Lembaga Pendidikan Di bawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan. Di mana lembaga-lembaga pendidikan tersebut telah menerapkan indikator-indikator motivasi yaitu terdapat 6 indikator sebagai berikut promosi, prestasi kerja, pengembangan diri, penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian kerja. Variabel motivasi menunjukkan adanya hubungan yang searah di mana apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja Lembaga Pendidikan Di bawah Nuangan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan juga mengalami peningkatan.

SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempengaruhi kinerja dan Lembaga Pendidikan Di bawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan yang telah menerapkan kompetensi dengan keenam karakteristik yaitu Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Penilaian Diri, Sikap dan Minat. Pada variabel kompetensi telah menunjukkan adanya hubungan yang searah yaitu apabila kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja Lembaga Pendidikan Di bawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan akan mengalami kenaikan. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi baik secara parsial maupun simultan.
2. Motivasi mempengaruhi kinerja dari Lembaga Pendidikan Di bawah Naungan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan. Di mana lembaga-lembaga pendidikan tersebut telah menerapkan indikator - indikator motivasi yaitu terdapat 6 indikator sebagai berikut promosi, prestasi kerja, pengembangan diri, penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian kerja. Variabel motivasi menunjukkan adanya hubungan yang searah di mana apabila motivasi mengalami peningkatan maka kinerja Lembaga Pendidikan Di bawah Nuangan Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun Kota Balikpapan juga mengalami peningkatan

DAFTAR PUSTAKA

- Abul ghofur, ruslan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah. Muqtasid Stain Salatiga, 11, 7.
- Alma, B. dan D. J. P. (2009). Manajemen Bisnis Syari'ah. Bandung: Alfabeta.
- Kurniati, U. A. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Raya.
- Rahayu, Suharni. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. Pamulang: Universitas Pamulang.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarasih, T. dan S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Zuki, K. (2016). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen. Jakarta:PT.Rineka